

W odpowiedzi na e-maila z dnia 5 lipca 2023 roku w sprawie badań okresowych wyjaśniam, że stosownie do postanowień art. 229 ustawy z dnia 26.06.1974 r. – Kodeks pracy pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom, na swój koszt, profilaktyczną opiekę lekarską na zasadach określonych w przepisach rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30.05.1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy.

Na tę opiekę składają się trzy rodzaje badań:

1. wstępne, dla osób przyjmowanych do pracy lub pracowników młodocianych przenoszonych na inne stanowiska pracy i innych pracowników przenoszonych na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe;
2. okresowe, w terminie wyznaczonym przez lekarza medycyny pracy, oraz
3. kontrolne, w przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą.

Zgodnie art. 229 § 4 Kodeksu pracy, pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie.

W myśl art. 229 § 3 Kodeksu pracy, okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się w miarę możliwości w godzinach pracy, a za czas niewykonywania pracy w związku z przeprowadzanymi badaniami pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Jak wynika z powyższego przepisu, co do zasady czas wykonywania przez pracownika badań okresowych, nawet jeżeli trwają one kilka dni, stanowi usprawiedliwioną nieobecność w pracy, w trakcie której pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za pracę.

Zasadą jest, iż badania okresowe powinny być wykonane w czasie pracy. Jeżeli nie ma takiej możliwości, wtedy pracownik wykonuje badania poza czasem swojej pracy. W takim wypadku pracodawca powinien obowiązkowo udzielić mu czasu wolnego.

Ponadto należy mieć na uwadze regulamin pracy obowiązujący u danego pracodawcy, gdyż tam mogą znajdować się szczegółowe uregulowania dotyczące takiej sytuacji. Jednakże uregulowania te nie mogą być sprzeczne lub mniej korzystne niż przepisy Kodeksu pracy.

Gdyby jednak pracownik ze swojej winy nie wykonał badań (np. okresowych) w wyznaczonym terminie, pomimo otrzymania od pracodawcy skierowania na te badania z odpowiednim wyprzedzeniem, to w takim przypadku pracodawca, który ze względu na zapis art. 229 § 4 Kodeksu pracy nie dopuściłby go do pracy, nie musiałby wypłacać mu wynagrodzenia za ten czas (por. wyrok SN z 23.09.2004 r., sygn. akt I PK 541/03, OSNAPiUS 2005, nr 7, poz. 94).

Radca Prawny OIPiP w Gdańsku

Marzenna Przytocka-Należyty